

NUCLEO DI VALUTAZIONE
ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

ALL'AMMINISTRATORE UNICO
Dell'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

Oggetto: **VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAL DIRETTORE GENERALE ANNO 2021**

L'anno 2022, il giorno 14 del mese di dicembre si è riunito il “**Nucleo di Valutazione**” dell'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA composto

Presidente: Monica Tagliavin- assente

Componenti: Veroli Sandra
Lelli Lucia

Considerato che la valutazione riguarda direttamente la componente Tagliavini Monica, la stessa non partecipa.

Premesso che il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi prevede che l'OIV (e in sua assenza al nucleo di valutazione):

- propone all'Amministratore unico la valutazione del Direttore generale;
- ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere oralmente o per iscritto informazioni agli uffici e servizi dell'azienda.

Preso atto di;

- la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 23/06/2015 che ha approvato un sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale degli incaricati di posizione organizzativa dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna”, applicabile anche ai direttori di area;

Visto

- gli obiettivi assegnati per l'anno 2021, elencati in forma sintetica nell'Allegato A;
- la relazione sul raggiungimento degli obiettivi stessi;

esprime

la seguente valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi (Area 1 scheda di valutazione):

- Obiettivo n. 1: coinvolgimento dell'azienda nella pianificazione del welfare territoriale: si ritiene pienamente raggiunto, tenuto conto del ruolo strategico e attivo assunto ai diversi livelli territoriali, utili per portare avanti le problematiche e le criticità proprie delle Asp o per promuovere la collaborazione delle Asp a livello regionale e provinciale.
- Obiettivo n. 2: Consolidamento della comunicazione verso l'esterno e sviluppo di uno specifico piano di comunicazione interna, sia sui temi di sicurezza e qualità del lavoro che per rafforzare il senso di appartenenza e di identità dei dipendenti: si ritiene pienamente raggiunto, per aver ideato e promossa la realizzazione di una specifica sezione internet per la comunicazione con i dipendenti, che mette al centro la formazione e accorcia e semplifica le relazioni tra i vari livelli di responsabilità.
- Obiettivo n. 3: Miglioramento delle strategie anticorruzione e avvio della revisione del codice di comportamento aziendale: si ritiene parzialmente raggiunto. Si rileva una sostanziale e radicale modifica all'approccio al sistema di valutazione dei rischi corruttivi e delle misure di contenimento, che non si è completato con l'adozione del codice di comportamento, ma con la sola predisposizione di un documento di base utile per l'adozione del 2022.

- si allega (allegato A) scheda riassuntiva per la valorizzazione di raggiungimento degli obiettivi pari a 87,5 % . Nella scheda di valutazione – Area1 , tlae % è nel range compreso nel punteggio massimo di 40 punti.

Dall'analisi della documentazione di rendicontazione rispetto ai risultati di attività anno 2021, sia di carattere economico, relazione sulla gestione, relazione alla performance, bilancio sociale, indicatori per accreditamento e la relazione dell'Amministratore unico uscente, si propone la seguente valutazione delle Aree 2 e 3

Area 2: valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente:

emerge il ruolo centrale che il Direttore Generale ha svolto nell'anno 2021, nell'affrontare e sostenere la gestione complessiva dell'Asp: *l'attività di coordinamento interno anche nella gestione del personale, il continuo rapporto con l'Azienda Sanitaria e con le istituzioni locali, l'attenzione e l'impegno nel limitare nel miglior modo possibile l'impatto negativo della pandemia sui bilanci dell'Asp hanno comportato uno sforzo straordinario al quale il Diretto dell'Azienda ha fatto fronte con un'instancabile impegno e una continua presenza.*

Per questo si propone la seguente valutazione dell'Area 2

“Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità”. Valutazione A punti 40

AREA 3

Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativa

Si riporta per ogni fattore il corrispondente punteggio

Elenco fattori	Valutazione e assegnata	Punteggio parziale corrispondente
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	15%	40
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	15%	40
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	10%	40
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili della struttura	10%	40
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	5%	40
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	12%	40
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	8%	40
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	7%	40
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	7%	40

Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno a essi, promuovendo il miglioramento della produttività	5%	20
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	6%	40
MEDIA PUNTEGGI		39

Si allega la scheda di valutazione del direttore generale per l'anno 2021, completa, quale proposta del nucleo di valutazione.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Sandra Veroli

Dott.ssa Lelli Lucia

Allegato A: scheda riassuntiva per la valorizzazione di raggiungimento degli obiettivi

MACRO AREA	obiettivi o n.	Descrizione attività	Obiettivi (finalità)	Destinatari	DURATA	INDICATORI	PESO OBIETTIVO 2021	% raggiungimento obiettivi	punteggio obiettivi raggiunti
						1° anno	Anno 2021		
OBIETTIVI STRATEGICI TIPO C	1	Propensione dell'Asp ad essere presenti all'interno dei principali tavoli di riflessione, programmazione e coordinamento promossi dal sistema di Welfare a livello locale, regionale e nazionale	Coinvolgimento dell'azienda nella pianificazione del welfare territoriale	Direttore generale	biennale	Partecipazione attiva dell'Asp ai principali tavoli di riflessione, programmazione e coordinamento a diversi livelli territoriali	80	100,00%	80
OBIETTIVI STRATEGICI TIPO C	2	La comunicazione al centro: utilizzo del sito per favori l'informazione e la comunicazione con i dipendenti sui temi centrali sulla sicurezza e qualità e sviluppo di nuovi canali diretti agli utenti/familiari	Consolidamento della comunicazione verso l'esterno e sviluppo di uno specifico piano di comunicazione interna, sia sui temi di sicurezza e qualità del lavoro che per	Direttore generale	annuale	Attivazione di specifici canali di comunicazione digitalizzati con una particolare attenzione ai dipendenti	40	100,00%	40
OBIETTIVI STRATEGICI TIPO C	3	Aggiornamento delle strategie anticorruzione e del relativo piano triennale	Miglioramento delle strategie anticorruzione e avvio della revisione del codice di comportamento aziendale	Direttore generale	annuale	Nuovo codice di comportamento	40	50,00%	20

punteggio totale 160 140

% obiettivi raggiunti 87,50%

Dirigenti

Nome e cognome	Monica Tagliagni
Anno di valutazione	2021

VALUTAZIONE ISTRUTTORIA

Area 1

Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al Piano programmatico e al Piano degli obiettivi del settore

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	40
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	

PUNTEGGIO AREA 1	da 0 a 40	40-
-------------------------	-----------	-----

AREA 2

Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

Scala di valutazione	Valutazione corrispondente	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	40
Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il contributo individuale è stato limitato	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	

rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità			
Il contributo individuale è stato non significativo	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	
PUNTEGGIO AREA 2	(da 0 a 40)		40-

AREA 3

Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativa

Elenco fattori	Valutazione e assegnata	Punteggio parziale corrispondente
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	15%	40
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	15%	40
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	10%	40
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili della struttura	10%	40
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	5%	40
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	12%	40
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	8%	40
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	7%	40
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	7%	40
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno a essi, promuovendo il miglioramento della produttività	5%	20
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	6%	40
MEDIA PUNTEGGI		

Utilizzare per ciascun fattore la seguente scala di valutazione:

E' un punto di eccellenza	VALUTAZIONE A	PUNTI 40
E' un punto di forza	VALUTAZIONE B	PUNTI 30
Soddisfa i requisiti	VALUTAZIONE C	PUNTI 20
Necessità di miglioramento	VALUTAZIONE D	PUNTI 10

E' un punto di debolezza	VALUTAZIONE E	PUNTI 0
--------------------------	---------------	---------

PUNTEGGIO AREA 3	(da 0 a 40)	38
-------------------------	-------------	----

SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance della u.o. Di diretta responsabilità	da 0 a 40	40
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 40	40
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 40	38
Punteggio totale		118

Il punteggio complessivo può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120.